

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ ЗАХОДІВ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна мотиваційна взаємодія працівника й підприємства сучасного машинобудівного підприємства обумовлює пошук нових шляхів і напрямків удосконалення ефективності мотиваційних заходів підприємства. Розробка дієвої системи оцінка ефективності мотиваційної заходів сучасного вітчизняного підприємства. Використання ефективних мотиваційних впливів на працівника дозволяє підприємству підтримувати заданий рівень зацікавленості працівника, забезпечуючи, тим самим, бажаний рівень економічної ефективності своєї діяльності.

Розробкою проблем та питань, що пов'язані з мотивацією підлеглих займалися багато вчених на протязі розвитку економічних відносин. Первинно термін «мотивація» походить від латинського слова «moveo» або «move», що означає - рухати, приводити в рух, ворушити. Вважається, що першим хто вжив термін «мотивація» у сучасній інтерпретації є А. Шопенгауер у своїй праці «Чотири принципи достатності» [4]. На сьогоднішній день існує дуже багато визначень поняття «мотивація». Згідно до найбільш вживаного поняття під мотивацією розуміють сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил і мотивів, що спонукують людину до певної дії, що визначають його поведінку [1, 2, 3]. Ці дії найманого працівника повинні приносити підприємству певний економічний результат. Саме у цьому випадку вкладання ресурсів у систему мотивації є доцільним з позиції підприємства.

Виходячи з того, що рівень мотивації працівника й наступна ефективність його дій розглядається нами в аспекті впливу факторів мотивації запропонованих підприємством на індивідуума - автором пропонується ступневий порядок оцінки результатів мотиваційної діяльності сучасного підприємства з урахуванням фактору невизначеності функціонально-виробничої поведінки працівника.

Зазначений порядок оцінки результатів мотиваційної діяльності сучасного підприємства з урахуванням фактору невизначеності функціонально-виробничої поведінки працівника доцільно представити у вигляді 4 послідовних етапів.

1 етап. На даному етапі здійснюється виявлення факторів мотивації персоналу. Із цією метою здійснюється вивчення можливих і наявних мотиваційних факторів підприємства.

На основі вивчення всього переліку формуються агреговані блок-модулі факторів мотивації (на підставі споріднених сутнісних характеристик факторів). Далі, на основі використання експертно-аналітичного методу формується ієрархічний блочно-модульний банк мотиваційних факторів, та здійснюється виділення ключових мотиваційних факторів.

2 етап. На другому етапі здійснюється виявлення й формування показників оцінки факторів мотивації, формування й розрахунки коефіцієнтів мотивації індивідуального й колективного напрямку оцінки й практична реалізація комплексного якісно-кількісного підходу до оцінки факторів мотивації.

3 етап. У рамках виділеного 3 етапу реалізації механізму оцінки ефективності мотиваційних заходів здійснюється розрахунки показника еластичності мотивації працівника на підставі отриманих на 2 етапі мотиваційних коефіцієнтів.

4 етап. На даному етапі здійснюється облік рівня не визначеності мотиваційної поведінки працівника та коректування коефіцієнта еластичності мотивації на виявлений рівень мотиваційної ентропії. Так само на даному етапі здійснюється оцінка ефективності мотиваційних заходів підприємства на основі рівня ентропії й еластичності мотивації працівника.

На погляд автора, використання запропонованої системи оцінки ефективності мотиваційної політики дозволить проаналізувати існуючий рівень віддачі від робітника та ефективності мотиваційної політики, спрогнозувати та підвищити рівень чутливості робітника до мотиваційних заходів менеджменту підприємства.

Список літератури: 1. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: Підручник. – Вид. – 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с; 2. *Сидоренко Е.В.* Мотивационный тренинг. – СПб.: Речь, 2005. – 240 с; 3. *Семикіна М.В.* Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. Кіровоград: нац. техн. ун-т. Кіровоград: Мавік, 2004. – 124 с; 4. *Доронина М.С., Наумик Е.Г. Соловьев О.В.* Управление мотивацией: науч. изд. - Х.:ХНЭУ, 2006. - 238 с.